



OR-SYLLABUS

Praktische handleiding voor
(aspirant) ondernemingsraadleden

Voorwoord

Met deze syllabus willen we je graag ter introductie een handreiking bieden om wegwijs te raken in de regelgeving over ondernemingsraden. Wij hebben geprobeerd om een beknopte weergave te geven van de voornaamste regelingen.

De basis van de regelgeving over ondernemingsraden ligt vast in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

In dit boekje geven wij een aantal belangrijke bepalingen weer.

Daarnaast is het voor ieder OR-lid van belang om kennis te nemen van het reglement van de lokale ondernemingsraad, om zodoende meer te weten te komen over de werkwijze van de eigen ondernemingsraad.

Rest ons u nog van harte te verwelkomen als (aspirant)OR-lid en u veel wijsheid en plezier te wensen met de werkzaamheden voor uw OR!

INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING	4
2. INTERN EN EXTERN OVERLEG.....	5
3. WET OP DE ONDERNEMINGSRADEN.....	6
4. JURIDISCHE POSITIE BIJ ONTSLAG	13
5. POSITIE LEDEN INTERN OVERLEG.....	14
6. HET FUNCTIONEREN VAN EEN ONDERNEMINGSRAAD.....	17
7. DE VERKIEZINGEN.....	18

1. INLEIDING

Het belangrijkste doel van een ondernemingsraad is naast het vertegenwoordigen van de belangen van werknemers, het toetsen van het ondernemingsbeleid.

VHP2 is een vakorganisatie die de belangen behartigt voor het middelbaar en hoger personeel dat werkzaam is in de technologische sector o.a. bij Philips, ASML, Siemens, NXP en Stork. VHP2 is van mening dat bestuurders van de onderneming moeten inzien dat de ondernemingsraad de kwaliteit van de besluitvorming kan verbeteren. OR- leden hebben kennis van het eigen bedrijf. Daarnaast kunnen zij ook een bijdrage leveren aan het motiveren van het personeel, waardoor een breder draagvlak ontstaat voor wijzigingen in de bedrijfsvoering.

Medewerkers moeten inzien dat medezeggenschap niet alleen hun recht is maar ook hun plicht; om vanuit een gevoel van medeverantwoordelijkheid het ondernemingsbeleid van hun bedrijf mede te kunnen vaststellen.

VHP2 is van mening dat een ondernemingsraad als vertegenwoordigend orgaan van het gehele personeel noodzakelijk is. Niet alleen omdat de wet de instelling ervan verplicht, maar vooral omdat een moderne bedrijfsvoering niet zonder ondernemingsraad kan.

2. INTERN EN EXTERN OVERLEG

VHP2 maakt als werknemersorganisatie in het zogeheten externe overleg afspraken over arbeidsvoorwaarden en sluit met de ondernemer CAO's af.

Het interne overleg is via de Ondernemingsraden bij wet geregeld. Werknemersorganisaties, en dus ook VHP2, kunnen OR-kandidaten stellen. VHP2 is hierdoor nauw betrokken bij het tot stand komen van goed functionerende ondernemingsraden en wil daarvoor ook mede de verantwoordelijkheid nemen. Voor de kiezers, de OR-leden en de kandidaat OR-leden is het van belang dat zij kennis kunnen nemen van het VHP2 gedachtegoed inzake het interne overleg. OR-leden en kandidaat OR-leden dienen bovendien te weten op welke wijze zij in de uitoefening van hun functie kunnen worden ondersteund door VHP2.

In Nederland zijn er dus, naast de wetgever en de werkgever, twee instanties die zich ten doel stellen voor werknemers in ondernemingen medezeggenschap te vestigen:

- Vakorganisaties;
- Ondernemingsraden.

Deze instanties vertonen een hoge mate van synergie welke hier en daar echter wel voor verbetering vatbaar is. Deze verbetering kan slechts ten dele worden geëffectueerd, gezien het verschil in doelstellingen, bereik en werkwijze van ondernemingsraden en vakorganisaties. Hiermee geeft VHP2 aan dat ieder een specifieke taak vervult in het

medezeggenschapsproces, ondanks het feit dat er grijsgebieden en overlappingsen zijn.

3. WET OP DE ONDERNEMINGSRADEN

In de WOR zijn de bevoegdheden van de OR geregeld. De drie belangrijkste bevoegdheden van de OR zijn de **adviesbevoegdheid, het instemmingsrecht en het recht op informatie**, respectievelijk neergelegd in de artikelen 25, 27 en 31 WOR. Daarnaast zijn ook de in art. 23 en 24 WOR neergelegde overleg- en inlichtingsverplichtingen van belang.

Adviesbevoegdheid

Indien een ondernemer voornemens is te reorganiseren is hij verplicht advies te vragen over de door hem voorgenomen besluiten. De ondernemer dient het advies op een zodanig tijdstip te vragen dat het van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit. Een adviesaanvraag dient schriftelijk te worden gedaan. Hierbij moet de ondernemer een overzicht verstrekken van de beweegredenen voor het besluit en de gevolgen die het te nemen besluit zal hebben voor de in de onderneming werkzame personen. Ook de naar aanleiding van het besluit genomen maatregelen, zoals bijvoorbeeld een Sociaal Plan, moeten helder aan de ondernemingsraad worden medegedeeld.

De ondernemingsraad kan geen geldig advies uitbrengen, als niet tevoren overleg met de ondernemer over het voorgenomen besluit en het daarover uit te brengen advies heeft plaatsgevonden. De ondernemingsraad stelt vervolgens zelfstandig zijn advies vast en brengt dit binnen redelijke termijn uit.

De ondernemer dient de ondernemingsraad schriftelijk te informeren over het definitieve door hem genomen besluit.

Als de ondernemer het advies van de ondernemingsraad niet volgt, dient hij concreet in te gaan op alle argumenten die de ondernemingsraad tegen het voorgenomen besluit had ingebracht.

De ondernemingsraad heeft het recht beroep in te stellen tegen een besluit van de ondernemer, hetzij wanneer het besluit van de ondernemer niet in overeenstemming is met het advies, hetzij wanneer feiten of omstandigheden bekend zijn geworden, die, aanleiding zouden zijn geweest om het advies niet uit te brengen zoals het is uitgebracht. Dit als de omstandigheden bekend waren geweest aan de ondernemingsraad ten tijde van het uitbrengen van het advies. Zo'n beroep dient te worden ingesteld bij de ondernemingskamer van het gerechtshof te Amsterdam.

Instemmingsrecht

De ondernemer heeft de instemming van de ondernemingsraad nodig voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van:

- a.** een regeling met betrekking tot een pensioenverzekering, een winstdelingsregeling of een spaarregeling;
- b.** een werktijd- of een vakantieregeling;
- c.** een belonings- of een functiewaarderingsstelsel;
- d.** een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het reïntegratiebeleid;
- e.** een regeling op het gebied van het aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid;
- f.** een regeling op het gebied van de personeelsopleiding;
- g.** een regeling op het gebied van de personeelsbeoordeling;

- h. een regeling op het gebied van het bedrijfsmaatschappelijk werk;
 - i. een regeling op het gebied van het werkoverleg;
 - j. een regeling op het gebied van de behandeling van klachten;
 - k. een regeling omtrent het verwerken van alsmede de bescherming van de persoonsgegevens van de in de onderneming werkzame personen;
 - l. een regeling inzake voorzieningen die gericht zijn op of geschikt zijn voor waarneming van of controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties van de in de onderneming werkzame personen;
- een en ander voor zover betrekking hebbende op alle of een groep van de in de onderneming werkzame personen.

Recht op informatie

De ondernemer is verplicht om desgevraagd aan de ondernemingsraad en aan de commissies van die raad tijdig alle inlichtingen te verstrekken die deze voor de vervulling van hun taak redelijkerwijs nodig hebben. De inlichtingen en gegevens worden desgevraagd schriftelijk verstrekt. De ondernemingsraad dient steeds concreet aan te geven met het oog op welke taak hij bepaalde informatie wenst. In het artikel wordt een opsomming gegeven van informatie die de ondernemer verplicht is aan het begin van iedere zittingsperiode schriftelijk te verstrekken.

Overlegverplichting en inlichtingenplicht

De overlegverplichting houdt in dat de ondernemingsraad en ondernemer verplicht zijn over het onderwerp waarover overleg dient plaats te vinden van gedachten te wisselen.

Het ligt voor de hand dat ondernemer en ondernemingsraad een jaarschema opstellen met data van de te houden overlegvergaderingen.

Daarnaast staat in de WOR dat de ondernemer de ondernemingsraad op een vroegtijdig tijdstip op de hoogte stelt van zijn plannen tot het nemen van adviesplichtige en instemmingsplichtige besluiten. Daarbij dienen er afspraken gemaakt te worden over wanneer en op welke wijze de ondernemingsraad in de besluitvorming wordt betrokken. Uit de jurisprudentie blijkt dat ook in de rechtspraak veel waarde wordt gehecht aan deze bepalingen. Immers, zinvolle advisering over een bestreden besluit wordt niet mogelijk geacht, als daarbij de strategie in meer algemene zin niet zou kunnen worden betrokken.

Om versterking van de positie van de ondernemingsraad te vergroten verplicht de WOR de ondernemer en de ondernemingsraad om afspraken te maken wanneer en op welke wijze de onderneming in de besluitvorming wordt betrokken.

Een aantal andere relevante bepalingen zijn:

Artikel 2 (Wanneer een ondernemingsraad?)

Als er bij een bedrijf meer **tenminste 50 personen werkzaam** zijn, is in het belang van het goed functioneren van die onderneming verplicht om ten behoeve van het overleg met en de vertegenwoordiging van de in de onderneming werkzame personen een ondernemingsraad in te stellen en de voorschriften die daarvoor staan in de WOR na te leven.

Artikel 6 (Hoe groot is een ondernemingsraad?)

1. Een ondernemingsraad bestaat uit leden die door de in de onderneming werkzame personen rechtstreeks uit hun midden worden gekozen. Hun aantal bedraagt in een onderneming
 - met minder dan 50 personen 3 leden;
 - met 50 tot 100 personen 5 leden;
 - met 100 tot 200 personen 7 leden;
 - met 200 tot 400 personen 9 leden;
 - met 400 tot 600 personen 11 leden;
 - met 600 tot 1000 personen 13 leden;
 - met 1000 tot 2000 personen 15 leden;
 - en zo vervolgens bij elk volgend duizendtal personen 2 leden meer, tot ten hoogste 25 leden.

Artikel 14 (Hoe werkt die ondernemingsraad?)

1. De ondernemingsraad regelt in zijn reglement zijn werkwijze.
2. Het reglement bevat in ieder geval voorschriften over:
 - a. de gevallen waarin de ondernemingsraad ten behoeve van de uitoefening van zijn taak bijeenkomt;
 - b. de wijze van bijeenroeping van de ondernemingsraad;
 - c. het aantal leden dat aanwezig moet zijn om een vergadering te kunnen houden;
 - d. de uitoefening van het stemrecht in de vergaderingen;
 - e. de voorziening in het secretariaat;

f. het opmaken en het bekendmaken aan de ondernemer, de leden van de ondernemingsraad en aan de andere in de onderneming werkzame personen van de agenda van de vergaderingen van de ondernemingsraad;

g. het tijdstip waarop de ondernemer, de leden van de ondernemingsraad en de andere in de onderneming werkzame personen uiterlijk in kennis dienen te worden gesteld van de agenda, welk tijdstip niet later kan worden gesteld dan 7 dagen vóór de vergadering, behalve daar waar het spoedeisende gevallen betreft;

h. het opmaken en het bekendmaken aan de ondernemer, de leden van de ondernemingsraad en aan de andere in de onderneming werkzame personen van de verslagen van de vergaderingen van de ondernemingsraad en van het jaarverslag van de ondernemingsraad.

Artikel 23 (Het initiatiefrecht van de ondernemingsraad)

1. De ondernemer en de ondernemingsraad komen met elkaar bijeen binnen twee weken nadat hetzij de ondernemingsraad hetzij de ondernemer daarom onder opgave van redenen heeft verzocht.
2. In de in het eerste lid bedoelde overlegvergaderingen worden de aangelegenheden over de onderneming aan de orde gesteld, die hetzij de ondernemer, hetzij de ondernemingsraad besproken wil hebben of waarover ingevolge de WOR een overleg met beide partijen moet plaatsvinden. De ondernemingsraad is bevoegd over de bedoelde aangelegenheden voorstellen te doen en standpunten kenbaar te maken.

Onder deze aangelegenheden is niet begrepen het beleid ten aanzien van, of de uitvoering van een bij of krachtens een wettelijk voorschrift aan de ondernemer opgedragen publiekrechtelijke taak, behalve voor zover deze uitvoering de werkzaamheden van de in de onderneming werkzame personen betreft.

3. De ondernemingsraad is ook buiten de overlegvergadering bevoegd aan de ondernemer voorstellen te doen over de in artikel 23.2 bedoelde aangelegenheden. Een dergelijk voorstel wordt schriftelijk en voorzien van een toelichting aan de ondernemer voorgelegd.

De ondernemer beslist daarover niet eerder dan nadat daarover tenminste eenmaal overleg is gepleegd in een overlegvergadering.

Na het overleg deelt de ondernemer zo spoedig mogelijk schriftelijk en met redenen omkleed aan de ondernemingsraad mee, of en in hoeverre hij overeenkomstig het voorstel zal besluiten.

4. JURIDISCHE POSITIE BIJ ONTSLAG

In art. 7: 670a van het Burgerlijk Wetboek is bepaald dat een werkgever de arbeidsovereenkomst met een werknemer die geplaatst is op een kandidatenlijst van een ondernemingsraad of korter dan twee jaar lid geleden is geweest van een ondernemingsraad niet zonder voorafgaande toestemming van de kantonrechter kan opzeggen. Indien een werkgever toch de arbeidsovereenkomst opzegt kan de opzegging worden vernietigd.

De kantonrechter mag de gevraagde toestemming slechts verlenen als de werkgever aannemelijk maakt dat de opzegging geen verband houdt met de werkzaamheden die de werknemer voor de ondernemingsraad heeft verricht.

Aan werknemers die lid zijn of zijn geweest in de twee jaar voorafgaand aan de ontslagaanvraag wordt aldus op grond van dit artikel alleen ontslagbescherming geboden voorzover het ontslag verband houdt met het lidmaatschap van de ondernemingsraad.

5. POSITIE LEDEN INTERN OVERLEG

In art. 21 WOR is een beschermingsbepaling opgenomen voor OR-leden. De wet wil werknemers, die betrokken zijn bij het werk van ondernemingsraden beschermen tegen benadeling en ontslag door de werkgever. Benadeling is geregeld in de WOR, het ontslag van werknemers betrokken bij ondernemingsraadwerk in boek 7 BW.

Werkzaamheden OR

Om het OR-leden mogelijk te maken hun taak conform de WOR uit te voeren, dienen zij in staat worden gesteld om:

- overlegvergaderingen bij te wonen;
- personen en nota's te raadplegen ter voorbereiding van bepaalde agendapunten van een OR- of overlegvergadering;
- aan personen verslag uit te brengen over het besprokene in een OR- of overlegvergadering;
- deel te nemen aan door de OR ingestelde commissies en, indien zij daarin vertegenwoordigd zijn, aan centrale interne overlegorganen;
- deel te nemen aan scholings- en vormingscursussen in verband met hun taak als OR-lid;
- in bepaalde situaties als vertegenwoordiger van het personeel op te treden.

Tijdsbesteding

Het is moeilijk precies te bepalen hoeveel uren een OR-lid van zijn normale tijd moet besteden aan intern overleg. In ieder geval is een belangrijk uitgangspunt dat een OR-lid zowel OR-werk als een bedrijfsfunctie verricht.

Juist gezien het wettelijke voorschrift voor de ondernemer om ervoor te zorgen dat een OR-lid door zijn lidmaatschap geen nadeel ondervindt, is het belangrijk dat een OR-lid ook zoveel mogelijk zijn bedrijfsfunctie blijft uitoefenen. De tijdsbesteding verbonden aan het OR-werk is –uitzonderingen daar gelaten- ca. 10% van de werktijd.

Als er ook nog sprake is van een GOR- of COR-lid, dan wordt de tijdsbesteding in overleg tussen bestuurder en betrokken GOR- of COR-lid vastgelegd waarbij 30% van de werktijd als redelijk wordt ervaren.

Soms zal een hogere tijdsbesteding onvermijdelijk zijn. Een tijdsbesteding van meer dan ca. 50% moet worden voorkomen.

Bescherming tegen benadeling

De bestuurder dient ervoor te zorgen dat OR-leden door hun werk in verband met de OR niet worden benadeeld in hun positie als medewerker in de onderneming.

6. HET FUNCTIONEREN VAN EEN ONDERNEMINGSRAAD

Volgens de CAO moet de onderneming de OR en de vakorganisaties zo vroeg mogelijk inlichten over een voorgenomen reorganisatie. Daarna dient deze reorganisatie en de sociale consequenties ervan te worden besproken met zowel de OR als de vakorganisaties. Om de sociale consequenties van een reorganisatie op te vangen, moet de onderneming in overleg met de vakorganisaties een sociaal plan op stellen. Wanneer de vakorganisaties niet akkoord gaan met een reorganisatie kunnen zij dit, juridisch gezien, niet tegenhouden. DE OR kan dit besluit tot maximaal 1 maand opschorten; niet volgens de CAO, maar volgens art. 25 lid 6 van de WOR.

De OR kan op haar beurt weer geen sociaal plan met de onderneming overeenkomen. Een nauw contact tussen de OR en de vakorganisaties is hier dus noodzakelijk en kan verfrissend werken op de meningsvorming van de onderneming. Wanneer echter de één de ander voor de voeten loopt omdat men elkaars strategie en motieven niet kent, zal het duidelijk zijn wie de lachende derde is!

7. DE VERKIEZINGEN

Procedure

Als regel zullen de werknemersorganisaties per kiesgroep met een eigen kandidatenlijst uitkomen. De volgorde van de kandidaten op zo'n lijst zal bij voorkeur door de betreffende leden worden bepaald. Ongeorganiseerden kunnen niet op de kandidatenlijst van VHP2 worden opgenomen. Indien het OR-reglement de mogelijkheid tot lijstverbinding open laat, kan dat alleen in overleg met de kandidaatstellende instantie gebeuren. In voorkomend geval dient dus tevoren contact met de betreffende afdeling en met het VHP2-bureau te worden opgenomen.

Kiesgroepen

Er kan sprake zijn van kiesgroepen en er bestaat, volgens de WOR art. 9 lid 3, de mogelijkheid de medewerkers per onderneming in categorieën in te delen, die vervolgens hun eigen afvaardiging naar de OR kiezen. In het OR-reglement dient hiervoor wel een voorziening te worden getroffen.

OR-verkiezingen

VHP2 zal bij voorkeur met eigen kandidatenlijsten voor de OR-verkiezingen uitkomen. Zij is echter bereid tot medewerking aan andere mogelijkheden, indien de plaatselijke situatie zulks vereist. Regelmatig contact met VHP2 is noodzakelijk ten tijde van de verkiezingen. De adviseur van VHP2 en eventuele contactpersonen binnen de bedrijven kunnen hier zeer actieve rol spelen.

Samen zijn zij verantwoordelijk voor goede VHP2-kandidaten en zullen zij al het mogelijke doen de vereniging zo goed mogelijk vertegenwoordigd te doen zijn.

Het spreekt vanzelf dat OR-leden van VHP2 alle ondersteuning krijgen om van de verkiezingen een succes te maken.